

## JÄMSTÄLLDHETSPLAN

### Jämställdhetsplan 2011

#### **Den lokala jämställdhetsplanen har sin grund i Västerbottens läns landstings aktuella jämställdhetspolicy.**

Det finns anledning att anta att arbetets kvalitet förbättras när kvinnor och män arbetar tillsammans och på lika villkor. Olika erfarenheter skapar nya perspektiv som leder till ett bättre resultat.

Mainstreaming är ett begrepp som bl a innebär att jämställdhetsperspektivet alltid beaktas vid konsekvensanalyser precis på samma sätt som man beaktar frågor som rör t ex miljö, regionalpolitik och ekonomi.

Jämställdhetsfrågor är således ej längre ”särartsfrågor” utan ska naturligt inlemmas i all verksamhet vilket också är ett av landstingets uttalade ansvarsområden.

Jämställdhetsarbetet inom Västerbottens läns landsting som helhet handlar i första hand om att målet med lika lön för lika arbete uppnås och om att fler kvinnor tillsätts som chefer. Vid nyrekrytering ska vi, när valet står mellan två likvärdiga personer, välja det underrepresenterade könet.

För att skapa och bibehålla jämställdhet vid vår skola krävs ett aktivt och målinriktat arbete som baseras på en plan som är anpassad till våra villkor och som rymms inom ramen för landstingets avsikter.

Jämställdhetsplanen omfattar personal och studerande.

### **Syfte**

Vi vill skapa och bibehålla en arbets- och studiemiljö som präglas av att

1. Män och kvinnor har samma möjligheter att påverka sin arbetssituation.
2. Arbetet organiseras så att det går att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap och/eller annan nära familjerelation.
3. Sexuella trakasserier inte förekommer

4. Utvecklingsarbetet främjas av en jämn fördelning mellan kvinnor och män.
5. Det råder en jämn könsfördelning inom olika yrkesgrupper.
6. Kvinnligt och manligt ledarskap värderas lika.
7. Män och kvinnor har lika lön för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.
8. Kunskapen och medvetenheten om genus- och jämställdhetsfrågor ökar hos personal och de studerande.

### **Strategier**

Vi ska satsa på att...

1. Tillskapa konkreta möjligheter för män och kvinnor att på lika villkor kunna påverka sin arbetssituation.
2. Arbetstider är personliga och flexibla i syfte att bli kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap och/eller annan nära familjerelation genom t ex distansarbete, arbetsrotation och delat ledarskap. Vidare ska uttag av föräldraledighet underlättas för båda könen och eventuell övertidsfrekvens ska undersökas inom de olika yrkeskategorierna.
3. Öka medvetenheten om vad sexuella trakasserier innebär och vårda en miljö som betyder att denna form av mobbing inte förekommer.
4. Undersöka behovet av utbildning och övrig kompetensutveckling.
5. Undersöka det förväntade nyrekryteringsbehovet, få en jämn könsfördelning inom de inom skolan förekommande yrkeskategorierna och särskilt beakta detta vid nyrekrytering av personal.
6. Vid tillsättande av tjänster i ledande position ska könsfördelningen bland ledare beaktas.
7. Lönesättning sker utifrån principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete oavsett kön.
8. All undervisning ska anpassas så att båda könen erfarenheter och kunskap kommer till uttryck och blir föremål för dialog. Pedagogiska frågor och idéer som främjar jämställdhet ska tillmätas stor vikt. Skolan ska vidare ha som ambition att det ska vara möjligt att kombinera studier med föräldraskap och/eller annan nära familjerelation.

**Ovanstående punkter ska årligen kartläggas och utvärderas ur ett könsperspektiv.**

	<b>Mål</b>	<b>Aktivitet</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Klart</b>
1	Vidta åtgärder efter kartläggning och utvärdering	Beror på aktuellt problem	Verksamhetschef, jämo	Årligen
2	Regelbundna diskussioner av jämställdhetsfrågor	T ex studiedagar, temadagar, olika typer av möten	Verksamhetschef, jämo, planeringsgrupp, alla intresserade	X ggr/termin
3	Det ska gå bra att förena förvärvsarbete med föräldraskap och/eller annan nära familjerelation	Arbetet ska utformas så att detta möjliggörs för den enskilde	Verksamhetschef	Fortlöpande
4	Vid skolövergripande utvärderingar beaktas även frågor som är könsrelaterade	Utvärderingen utformas så att målet uppnås	Verksamhetschef, utvärderingsansv, jämo	2 ggr/år
5	Jämställdhetsplanens mål följs upp	Kontroll av att upplevda problem åtgärdas	Verksamhetschef, samverkansgrupp, jämo	Årligen
6	Kartläggning och resultat av åtgärder rapporteras till förvaltningsledningen	Upprättande av rapport	Verksamhetschef	Årligen
7	Utbildningsaktiviteter erbjuds föräldralediga	Individkopplad	Verksamhetschef	Årligen
8	Alla skall känna till den övergripande handlingsplanen mot sexuella trakasserier	Nämnda plan studeras av samtliga	Jämo	Årligen
9	Medarbetarsamtal ska genomföras med alla medarbetare och där ska även könsrolls- och kompetensfrågor behandlas	Tidsplan upprättas	Verksamhetschef initierar, personal tar kontakt och bokar passande tid	Årligen

- |    |   |  |   |                          |
|----|---|--|---|--------------------------|
| 10 | Kvinnor och män ska utvecklas i ledarskap på lika villkor                           | Män och kvinnor stimuleras att delta i utbildningar som är meriterande för ledarskap   | Verksamhetschef                         | Enl plan                 |
| 11 | All annonsering av tjänster ska innehålla jämställdhetsaspekten                     | Annonserna utformas så att målet uppnås  | Verksamhetschef, annonseringsansv, jämo | Enl plan                 |
| 12 | All statistik som bygger på individer ska vara könsuppdelad                         | De statistiska beräkningarna gör så att faktiska förhållanden redovisas  | Verksamhetschef                         | Inför varje lönerevision |
| 13 | Män och kvinnor ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete                    | Aktuell lönestatistik undersöks och ställs i relation till kön, arbets-uppgifter, formell kompetens, ev spetskompetens och personlig skicklighet | Verksamhetschef, repr fack org, jämo    | Enl plan                 |
| 14 | Landstingets medarbetarundersöknings jämställdhetsaspekter redovisas och diskuteras | Tillräckligt med tid ska avsättas  | Verksamhetschef                         | Årligen                  |

Verksamhetschef  
Jämställdhetsombud  
Jämställdhetsgrupp

Anna Sjödin  
Ellinor Kangas  
Kurt Widmark, Anna Sjödin  
Ellinor Kangas

Fastställd av styrelsen 2011-04-14